4. KONZEPTION UND AUFBAU DER STUDIE

Das empirische Vorgehen im Rahmen des Forschungsprojektes „KOMPETENT“ wird in den folgenden drei Abschnitten genauer erläutert. Der Beschreibung unserer Untersuchungsgruppe und unserer Kooperationsunternehmen sowie deren Akquisition für unser Forschungsprojekt folgen einige grundsätzliche Bemerkungen zu den verwendeten Erhebungsmethoden. Im zweiten Abschnitt werden die einzelnen Themenbereiche des Interviewleitfadens näher vorgestellt. Nach einigen kurzen Anmerkungen zur Dokumentation und Aufbereitung der Interviewdaten wird im dritten Abschnitt das primär qualitative Auswertungsprozedere genauer beschrieben.

4.1 UNTERSUCHUNGSGRUPPE, AKQUISEVERFAHREN UND ERHEBUNGSMETHODEN

4.1.1 Kooperationsunternehmen und Interviewpartner

Die hier vorgestellten Ergebnisse zur Arbeits- und Lebensgestaltung basieren auf insgesamt 85 Interviews mit jungen Gründern und Mitarbeitern neugegründeter IT-Unternehmen (sog. IT-Startups).

Als **Kooperationsunternehmen** konnten wir 45 kleine und mittelständische IT-Firmen gewinnen, deren Produkt- und Dienstleistungsschwerpunkt im Bereich der Softwareentwicklung liegt und deren Spektrum von der Spezifikation von Standardprogrammen über individuelle Software- und Multimedialösungen im Rahmen von Auftragsproduktionen bis hin zu hoch innovativen eigenen Produktentwicklungen reicht. Bei diesen IT-Unternehmen handelt es sich zumeist um junge Startup-Unternehmen, von denen die überwiegende Mehrheit zum Befragungszeitpunkt nicht älter als drei Jahre alt war. Weiter handelt es sich in der Regel um kleine Firmen mit bis zu 20 Mitarbeitern. Nur 15 Unternehmen beschäftigen 40 oder mehr Mitarbeiter, wobei eine Beschäftigtenzahl von über 100 Mitarbeitern lediglich von drei Unternehmen erreicht wird, darunter ein zu Vergleichszwecken herangezogenes IT-Großunternehmen mit über 5000 Mitarbeitern. Bei den größtenteils fremdfinanzierten Unternehmensgründungen (v.a. durch Venture Capital) handelt es sich in der Regel um Gemeinschaftsgründungen von zwei oder mehreren Unternehmensgründern. Eine genauere Kennzeichnung der Kooperationsunternehmen (u.a. zu deren Rechtsform, zu Expansionsprozessen, verwendeten Führungsinstrumenten etc.) findet sich bei Petersen (2004). Zusätzlich zu der Gruppe von Mitarbeitern und Gründern kleiner und mittelständischer IT-Firmen sowie den sechs Beschäftigten des IT-Großunternehmens wurden sieben alleinselbständige Unternehmer (sog. „Solo-Selbständige“) befragt. Neben der Untersuchung von Gemeinsamkeiten und Differenzen mit Blick auf die individuelle Arbeits- und Lebensgestaltung zielte die

Einbeziehung dieser Vergleichsgruppen vor allem auf die Analyse von möglichen Unterschieden auf der organisationalen Ebene.

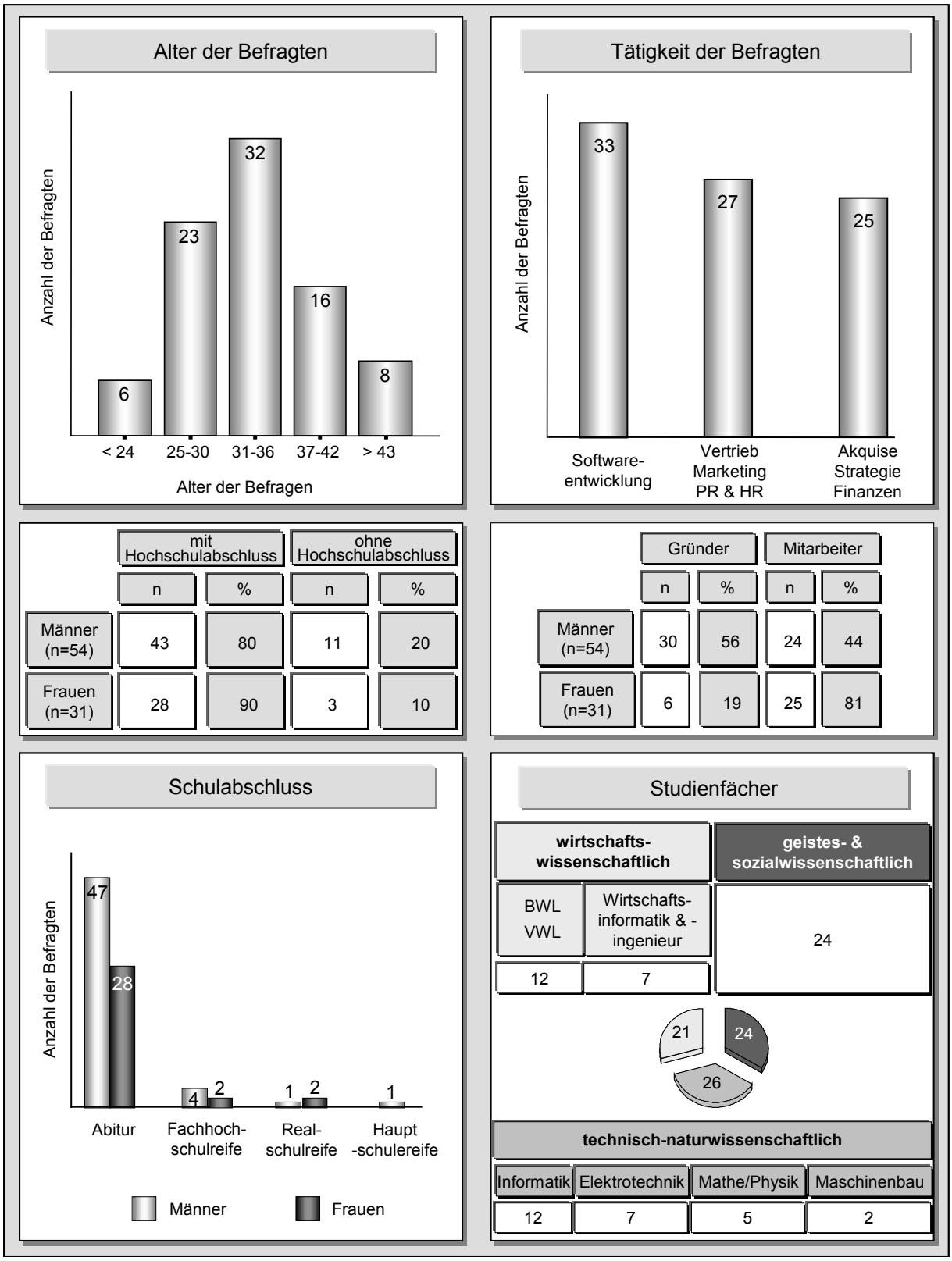

ABBILDUNG 15: INFORMATIONEN ZUR UNTERSUCHUNGSGRUPPE IM ÜBERBLICK

Die Gruppe unserer **Interviewpartner** umfasst 85 Personen, davon 31 Frauen und 54 Männer. Das Durchschnittsalter in der Untersuchungsgruppe beträgt 33 Jahre – der jüngste Teilnehmer ist 18 Jahre alt, der älteste 50 Jahre. Zu den Befragten zählen 36 Unternehmensgründer, die in der Regel eine Funktion in der Unternehmensleitung ausüben und 49 Mitarbeiter (zumeist ohne Führungsaufgaben). Bei den Unternehmensgründern handelt es sich fast ausschließlich um männliche Befragte (vgl. Abb. 15), die in erster Linie in den Tätigkeitsbereichen Akquise, Strategie bzw. Management beschäftigt sind, teilweise aber auch im Bereich der Softwareentwicklung arbeiten. Die Mitarbeiter sind dagegen vor allem in der Softwareentwicklung sowie in den Tätigkeitsfeldern Vertrieb, Marketing, Public Relations und Human Ressources beschäftigt. Es zeigt sich, dass männliche Mitarbeiter vor allem in den techniknahen Bereichen der Softwareentwicklung tätig sind, während Frauen häufiger in den technikfernen Bereichen wie z.B. im Bereich Human Ressources, Public Relations oder im Marketing arbeiten. Fast alle Untersuchungsteilnehmer (ca. 90%) haben das Abitur erworben (vgl. Abb. 15). Weiter verfügen 71 der 85 Befragten über ein abgeschlossenes Hochschulstudium. Mit Blick auf die Studienfächer zeigt sich auf den ersten Blick eine ausgewogene Verteilung zwischen geistes- und sozialwissenschaftlichem, technisch-naturwissenschaftlichem und wirtschaftswissenschaftlichem Bereich (vgl. Abb. 15). Dabei muss allerdings berücksichtigt werden, dass die beiden Hybrid-Fächer Wirtschaftsinformatik und Wirtschaftsingenieurwesen dem wirtschaftswissenschaftlichen Bereich zugeordnet wurden. Die Wahl des Studienfachs korrespondiert nicht immer mit der ausgeübten Tätigkeit im Unternehmen. Beispielsweise können geistes- und sozialwissenschaftliche ausgebildete Personen als Quereinsteiger auch im Bereich der Softwareentwicklung arbeiten (vgl. hierzu ausführlich, Schraps, in Vorbereitung).

4.1.2 Akquiseverfahren

Mit Blick auf den Zugang zu unserer Untersuchungsgruppe waren wir zunächst ausgesprochen skeptisch: Der uns zur Verfügung stehende Erhebungszeitraum (zwischen 10/2001 bis 10/2002), in dem viele der neu gegründeten Startups ums Überleben kämpfen und im beträchtlichen Umfang Mitarbeiter entlassen mussten, erschien für die Initiierung gemeinsamer Kooperationsbeziehungen denkbar ungeeignet. Hier rechneten wir mit einer mit eher geringen Motivation seitens der Unternehmen, unserem Anliegen nach einem bzw. mehreren ca. zweistündigen Interviews nachzukommen (zumal der hieraus entstehende Nutzen für das jeweilige Unternehmen nicht leicht zu vermitteln ist). Dass wir trotz dieser widrigen Ausgangsbedingungen eine ausgesprochen positive Resonanz auf unser Forschungsprojekt erhielten und bei fast jeder zweiten Interviewanfrage erfolgreich waren, führen wir rück-

blickend vor allem auf die persönliche Ansprache unserer Interviewpartner im Rahmen eines aufwendigen Akquisevorgehens zurück:

Nach einer intensiven Internetrecherche zu möglichen Unternehmen, mit den uns interessierenden Merkmalen (neugegründete, kleine bzw. mittelständische technologienahe Software-Unternehmen) wurden deren Gründer bzw. für Außenkontakte zuständige Mitarbeiter zunächst per E-mail kontaktiert. In dieser wurde das Forschungsanliegen kurz skizziert (unter anderem mit Hinweis auf unsere Projekt-Homepage: *www.projekt-kompetent.de*) und die persönliche Kontaktaufnahme angekündigt. In dem anschließenden Telefongespräch informierten wir ausführlicher über unser Projekt und gingen ganz individuell auf Rückfragen ein. Zeigte sich der Gesprächspartner an der Studie interessiert, so wurde im nächsten Schritt versucht, einen Termin zu vereinbaren. Dies stellte sich aufgrund des zum Teil immens hohen Arbeitspensums der Befragten bisweilen als sehr aufwendig heraus. In der Regel waren mehrere Abstimmungsgespräche notwendig, die sich über Wochen hinziehen konnten, bis schließlich ein verbindlicher Gesprächstermin fest stand. Dieser lag häufig in den Abendstunden und erforderte von Seiten der Interviewer hohes Engagement und zeitliche Flexibilität, zumal manche Gespräche bis zu vier Stunden dauerten und nicht selten erst gegen 24.00 Uhr endeten. Bevor das eigentliche Interview begann, wurden unseren Interviewpartnern die leitenden Forschungsfragen und die weitere Vorgehensweise noch einmal näher vorgestellt. Dazu diente eine eigens zu diesem Zweck vorbereitete PowerPoint-Präsentation, in der neben der Kurzdarstellung unseres Projekts „KOMPETENT“ auch alle wichtigen Begleitdaten und Kontaktmöglichkeiten angegeben waren (vgl. Kapitel II des Anhangbandes). Diese Präsentation wurde in gebundener Form den Befragten zum Verbleib ausgehändigt. Nach dem Interview wiesen wir unsere Gesprächspartner noch einmal auf die anschließende Online-Befragung (s.u.) und die geplante Zweiterhebung hin. Da die Gespräche bei allen unseren Untersuchungspartnern auf höchst positive Resonanz stießen, war es in etlichen Unternehmen möglich, weitere Mitarbeiter und/oder Partner der bereits interviewten Gründer zu gewinnen.

Die Wahl des Interview-Ortes haben wir grundsätzlich unseren Gesprächspartnern überlassen. Die Interviews fanden in der Regel an den Arbeitsplätzen unserer Untersuchungspartner statt, was uns interessante Einblicke „hinter die Kulissen“ der jungen IT-Unternehmen bot. Ein kleinerer Teil der Gespräche fand auf Wunsch der Befragten auch in deren Privatwohnung, in unserem Institut bzw. in Lokalen oder Cafés statt. Rückblickend haben sich alle genannten Orte als günstig erwiesen, sieht man von einem Interview in einem Großraumbüro ab, das in direkter Hörweite der Kollegen stattfinden musste und einer offenen Gesprächsführung nicht zuträglich war.

4.1.3 Grundsätzliche Anmerkungen zum empirischen Vorgehen

Erhebungsmethoden müssen dem Untersuchungsgegenstand, insbesondere dem theoretischen Vorverständnis dieses Untersuchungsgegenstandes durch den Forscher angemessen sein. Insofern erübrigt sich die oft bei empirischen Untersuchungen in den Sozialwissenschaften in den Vordergrund methodischer Überlegungen gestellte Dichotomie von quantitativer und qualitativer Analyse (vgl. Hoff 1992; 1985). Solche Überlegungen geraten oft zu unfruchtbaren Neuauflagen alter Streitpositionen zwischen „Atomisten“ und „Holisten“, obwohl wir heute wissen, dass beide Arten von sozialwissenschaftlichen Ansätzen im Sinne einer arbeitsteiligen Forschung unverzichtbar und komplementär sind (vgl. Prein, Kelle & Kluge, 1993). Problematischer, weil als solche schwerer identifizierbar, ist die bei dem scheinbaren „Methodenstreit“ zwischen quantitativer und qualitativer Empirie oft vorgenommene implizite Vermischung von Erhebung und Auswertung. Auch „qualitative“ Erhebungen können nämlich (müssen aber nicht notwendig) quantitativ ausgewertet werden, etwa dadurch, dass über die Kategorisierung der erhobenen Informationen und Transformation zumindest in ordinale Skalen Möglichkeiten für den Einsatz prüfender oder schließender Statistik geschaffen werden.

Insofern ist die eigentlich bedeutende Frage im Zusammenhang mit der zu wählenden Erhebungsmethode nicht die nach quantitativer versus qualitativer Erhebung, sondern die nach offenen versus geschlossenen Verfahren, im Falle unseres Forschungsprojekts die Frage nach einer offenen bzw. geschlossenen Interviewerhebung. Auch hier genügt es nicht, einfach die beiden polaren Fälle (vollständig standardisiertes Interview; narratives Interview) in den Blick zu nehmen. Vielmehr sind die in der empirischen Praxis vielfältig bewährten „Zwischenfälle“ daraufhin zu überprüfen, ob sie zur theoretischen Konzeption der Arbeits- und Lebensgestaltung und der anderen hier interessierenden Personmerkmale (z.B. der subjektiven Kontrollvorstellungen) passen oder gegebenenfalls modifiziert werden müssen, um nicht durch die Art der Erhebung von vornherein die Chance zu vergeben, entsprechende theoretische Vorstellungsmuster in der Empirie wiederzuentdecken.

Unmittelbar evident ist zunächst, dass ein vollständig standardisiertes Interview unser Forschungsanliegen in verschiedener Hinsicht konterkarieren würde. Zum einen erscheint ein solches Verfahren nur schwer mit dem interaktionistischen Ansatz vereinbar, der unserem Verständnis von der Gestaltung wechselseitiger Bezüge zwischen Berufs- und Privatleben, von Zielkonflikten, von subjektiven Kontrollvorstellungen etc. zu Grunde liegt. Zum anderen widerspricht ein gänzlich geschlossenes Verfahren dem im Projekt „KOMPETENT“ leitenden explorativen Forschungsinteresse, das vor allem darauf zielt, die empirisch bislang kaum untersuchte Arbeits- und Lebensgestaltung und die darauf bezogenen subjektiven

Begründungs- und Vorstellungsmuster von Beschäftigten kleiner IT-Unternehmen zunächst einmal so präzise und unvoreingenommen wie möglich zu beschreiben.

Auf der anderen Seite ist der mit dem völligen Verzicht auf jede Vorstrukturierung verbundene Anspruch einer Untersuchung, die auf eine Personenbefragung angewiesen ist, in der Realität nicht einzulösen. Dieser Anspruch besteht nämlich in der Annahme, die Erhebung erfolge in einer von allen artifiziellen Einflüssen ungestörten Situation, das daraus resultierende Material sei also „unverfälscht". Diese Annahme ist freilich alles andere als realistisch (vgl. Hoff 1992, S. 135ff.). Zum einen strukturiert der befragende Forscher immer auf die eine oder andere Weise, zum anderen empfinden die Probanden objektiv gleiche Situationen und Kontexte subjektiv durchaus unterschiedlich.

Damit ergibt sich ein methodisches Dilemma, das grundsätzlich nicht auflösbar erscheint: Einerseits gilt die Standardisierung von Interviews als Garant von Objektivität und Reliabilität empirischer Erhebungen, mit denen letztlich auch die Validität der erhobenen Personen-Merkmale sichergestellt werden soll. Andererseits erscheint die (ökologische) Validität umso weniger gesichert, je mehr man auf die Objektivität und Reliabilität abstellt. Dieses Dilemma ist auch durch die hier gewählte Methode *leitfadengestützter, teilstrukturierter Interviews* mit *zwei Interviewern* nicht auflösbar. Denn es hängt vom Geschick, der Güte des theoretischen Vorverständnisses und der Erfahrung der Interviewer ab, ob sie die jeweils optimalen Vorbedingungen zur Entfaltung der individuellen Alltagsvorstellungen des Befragten schaffen. Die „triadische" Interviewsituation erleichtert zwar den dazu erforderlichen Wechsel zwischen der führenden bzw. empathischen Rolle des Interviewers (vgl. Hoff, 1985) durch Arbeitsteilung oder Metakommunikation und hilft bei der Entschärfung anderer Dilemmata wie dem zwischen Empathie und Selbstkongruenz, kann jedoch das Dilemma zwischen Objektivität und Reliabilität auf der einen Seite, Validität auf der anderen Seite nicht vollständig ausräumen. Dies gilt es bei der Interpretation der gewonnenen Daten im Auge zu behalten.

Für die hier verwendete Methode des halbstrukturierten Leitfadeninterviews sprechen nicht zuletzt auch forschungsstrategische Überlegungen mit Blick auf die geplante Längsschnittuntersuchung im Rahmen des Projekts „KOMPETENT": So kann im Verlauf des intensiven, ca. zweistündigen Interviews zu allen Befragten ein verbindlicher Kontakt aufgebaut und vor allem ein hohes persönliches Commitment erzeugt werden, das für eine langfristig angelegte Forschungskooperation unentbehrlich ist. Schließlich galt es, die Befragten im Anschluss an das Erstgespräch nicht nur für das ca. 3 Jahre spätere Folgeinterview, sondern auch für eine bis dahin fortlaufende ***Online-Befragung*** zu gewinnen, in der sie uns regelmäßig über die wichtigsten Veränderungen in ihrem Berufs- und Privatleben berichten. Um diese relevanten Entwicklungen unserer Interviewpartner zwischen den Erhe-

bungszeitpunkten kontinuierlich und ökologisch valide erfassen zu können, wurde auf unserer Projekt-Homepage (siehe *www.projekt-kompetent.de*) ein Katalog von Fragen mit zum Teil vorgegebenen, zum Teil völlig offenen Antwortmöglichkeiten entwickelt, auf den seit Frühjahr 2002 alle Befragten Zugriff haben. Das Konzept des Online-Fragebogens ist dem eines Tagebuches vergleichbar: Aufgrund der Alokalität und Asynchronität dieses Erhebungsinstru-ments können die Befragten von nahezu jedem Ort und zu einem von ihnen selbstgewählten Zeitpunkt Einträge in den Online-Fragebogen vornehmen, der eine Zusammenfassung der zentralen Fragen des Interviewleitfadens in Form geschlossener und offener Items beinhaltet. Es ist daher möglich, genau in dem Moment Fragen zur Art und Bewertung von Veränderungen in der Arbeits- und Lebensgestaltung und zu deren Auswirkungen zu beantworten, wenn diese tatsächlich stattgefunden haben. Aus forschungsmethodischen Gründen (z.B. zur Bestimmung der tatsächlichen „drop-outs“) werden Personen, die innerhalb von drei Monaten keinen Eintrag vorgenommen haben, per E-mail um eine Aktualisierung gebeten. Da auf die Befunde aus der Online Befragung in der vorliegenden Arbeit nicht weiter eingegangen wird, kann an dieser Stelle auf deren genauere Erläuterung verzichtet werden (vgl. hierzu Brümann, 2003). Erwähnt werden soll lediglich, dass die bis zum heutigen Zeitpunkt kontinuierlich sehr hohe Rücklaufquote bei der Online-Befragung sicherlich nicht nur auf deren gute Konzeption, sondern auch und vor allem auf das im ausführlichen persönlichen Erstgespräch hergestellte hohe Commitment gegenüber unserem Forschungsprojekt zurückgeführt werden kann.

Zu dem Verhältnis von Empirie und Theorie soll abschließend noch einmal grundsätzlich angemerkt werden, dass in dieser Studie keine Hypothesenprüfung gemäß einem nomothetischen Paradigma vorgenommen wird, sondern es um die explorative Erforschung weitgehend offener Fragen geht. Das hier angewandte Vorgehen folgt methodologisch den Ansätzen von Witzel (1989), Blumer (1954) und Gerhardt (1986, 2001). Die bereits explizierten theoretischen Vorüberlegungen dienen in ihrem Sinne der Eingrenzung und Formulierung des Problemfeldes – konkret in Form der entwickelten Leitfadenfragen. Sie ermöglichen einerseits eine gewisse Vorstrukturierung des Interviews, lassen auf der anderen Seite aber so viel Raum, dass auch empirisch Neues zu Tage treten kann, das wiederum kritisch in die Weiterentwicklung theoretischer Überlegungen einzubringen ist. Es handelt es sich also um einen wechselseitigen Prozess der Erkenntnisgewinnung, mit dem Ziel eines immer besseren Verständnisses des untersuchten Feldes.

4.1.4 Präzisierung der Erhebungsmethoden

Die entwickelten qualitativen Leitfadeninterviews umfassen halbstrukturierte, biographische und problemzentrierte Interviewteile zu den folgenden Untersuchungsmerkmalen des Gesamtprojekts:

(A) **Halbstrukturierte Interviewteile** (Hoff & Hohner, 1992; Hoff, Hohner, Dettmer & Grote, 1999; Büssing, 1992):

- Fragen zur zeitlichen Struktur des (Arbeits-)Alltags, zur Beschreibung und zur subjektiven Bewertung der eigenen Arbeitssituation, der laufenden Projekte und der eigenen Firma
- Fragen zur Wahrnehmung und Bewertung der in der Arbeit erforderlichen sowie der eigenen Kompetenzen
- Fragen zu subjektiven Kontrollvorstellungen
- Fragen zu subjektiven Relationen der Lebenssphären
- Fragen zur subjektiven Bewertung der eigenen Freizeit (sowie der Entgrenzung von Arbeit und Freizeit)

(B) **Biographische Interviewteile** (Hoff, Lempert & Lappe, 1991):

- Angaben zum beruflichen und außerberuflichen Werdegang
- Beschreibung von Jahresverläufen und selbst wahrgenommener Kompetenzentwicklung im Kontext der Unternehmen und der sozialen Umfelder
- Vorstellungen zur Zukunft (z.B. zu Zielen und Projekten im beruflichen und im privaten Bereich, möglichen Hindernissen, Realisierungschancen usw.)

(C) **Problemzentrierte Interviewteile** (Witzel, 1989):

- Fragen zu Macht im Unternehmen
- Fragen zu intra- und interpersonalen Konflikten
- Fragen zu wahrgenommenen Lebensproblemen und Bewältigungsstrategien im beruflichen und privaten Bereich

Das dem Leitfaden bzw. den jeweiligen Themenbereichen zugrund liegende Konstruktionsprinzip basiert auf einer Vorgehensweise vom Allgemeinen hin zum Besonderen bzw. von eher offenen zu stärker strukturierteren Vorgaben. Die einzelnen Themenbereiche des Interviews (s.u.) werden in der Regel mit einer breit angelegten, erzählgenerierenden Frage eröffnet, was Witzel (1989) auch als Phase der „allgemeinen Sondierung“ bezeichnet. Derartige Eröffnungsfragen sollen zu narrativen Sequenzen anregen, in denen die Befragten ausführlich über ihr Erleben, über ihre Vorstellungen und über ihr Handeln berichten. Anknüpfend an diese „Erzählungen“ stellen die Interviewer individuell abgestimmt Nachfragen, um fehlende Details zu klären und die subjektiven Deutungs- und Begründungsmuster noch genauer zu verstehen („spezifische Sondierung“). Hierfür empfehlen sich Kommunikationsstrategien der

Paraphrasierung, in Form von Zusammenfassungen der Ausführungen des Befragten, *Verständnisfragen*, um z.B. aufscheinende Widersprüche zu klären, und *Konfrontationstechniken*, falls Schilderungen als zu stereotyp und glatt erscheinen. Eine derartige Kombination aus erzählgenerierenden Eröffnungsfragen, stärker strukturierten Detailfragen bietet sich gerade für besonders komplexe und/oder sehr sensible Themenbereiche an, z.B. zu persönlichen Belastungen und Beanspruchungen, zu privaten Zielen und Strebungen oder zu potenziellen Konflikten zwischen Berufs- und Privatleben etc. Auch mit Blick auf die Einschränkung von Antworttendenzen nach sozialer Erwünschtheit, mit der in verschiedenen Interviewpassagen gerechnet werden muss, erscheint das hier gewählte befragtenzentrierte Vorgehen besonders erfolgversprechend. Ein solches Vorgehen ermöglicht ferner, „auf unterschiedliche Arten der Verbalisierung und Selbstexploration des Befragten gleich sensitiv, und d.h. in unterschiedlicher Weise strukturierend“ (Hoff 1985, S.165) einzugehen, indem abhängig vom Kommunikationsverhalten des einzelnen Befragten entweder mehr Raum für narrative Sequenzen gegeben oder bereits frühzeitig durch strukturiertere Fragen Verbalisationshilfe geleistet wird. Dies erfordert eine entsprechend sensitive Gesprächsführung und stellt hohe Anforderungen an die Interviewer. Nicht zuletzt aus diesem Grund entschlossen wir uns, die Interviews immer von zwei Interviewern führen zu lassen (s.o.) und legten besonders großen Wert auf die Interviewerschulung. So wurden im Rahmen zahlreicher Probeinterviews nicht nur die eigentlichen Fragen des Leitfadens immer wieder überprüft und gegebenenfalls optimiert, sondern auch das Verhalten der Interviewer sowie deren Frage- und Kommunikationsstil auf mögliche Verbesserungen hin analysiert und von der gesamten Projektgruppe diskutiert. Abschließend sei noch erwähnt, dass selbstverständlich allen Interviewteilnehmern Anonymität zugesichert wurde.

4.2 AUFBAU UND THEMENBEREICHE DES INTERVIEWLEITFADENS

Der Interviewleitfaden wurde auf Grundlage unserer theoretischen Vorüberlegungen in einem intensiven Diskussionsprozess entwickelt und im Rahmen von zahlreichen Probeinterviews immer weiter optimiert. Die endgültige Version des Interviewleitfadens (vgl. Kapitel III des Anhangbandes) umfasst folgende Themenbereiche:

(1) Angaben zur Person und beruflicher Werdegang

(2) Unternehmen und aktueller berufliche Tätigkeit

(3) Berufliche Motive und Kompetenzen

(4) Privatleben und Verhältnis der Lebenssphären

(5) Zukunftsvorstellungen

Beim Blick auf die verschiedenen Themenbereiche soll hier noch einmal betont werden, dass in der vorliegenden Arbeit nur ein Teil der Merkmalsbereiche zur individuellen Ebene behandelt wird. Dennoch werden im Folgenden alle Leitfadenpassagen, auch jene zur organisationalen Fragestellungen (v.a. Themenbereich 2) mit vorgestellt, da die darauf bezogenen Gesprächssequenzen zum Teil sehr aufschlussreiche Informationen für die Analyse der individuellen Arbeits- und Lebensgestaltung bereit halten.

Vom ersten Leitfadenabschnitt zum beruflichen Werdegang versprachen wir uns nicht nur bedeutsame Hintergrundinformation zu fast allen weiteren Fragestellungen unserer Untersuchung, er dient zudem dem erzählgenerierenden Einstieg in das Interview und gibt den Befragten Raum, von Beginn an das Gespräch aktiv mitzugestalten. Je nachdem, wie ausführlich dieser Einstieg erfolgt, strukturiert sich das weitere Vorgehen. Für die in dieser Arbeit behandelten Fragestellungen sind neben den grundlegenden soziodemographischen Informationen und den Angaben zu subjektiven Kontrollvorstellungen aus dem ersten Themenbereich vor allem der dritte und der vierte Themenbereich („Motive und Kompetenzen“ sowie „Privatleben und Verhältnis der Lebenssphären“) von besonderer Bedeutung.

4.2.1 Angaben zur Person und beruflicher Werdegang

Das Interview beginnt nach einer Einleitung (mit Vorstellung der Interviewer und Hinweisen auf die Anonymisierung aller Daten) mit einigen soziodemographisch üblichen Fragen zur Person. Festgestellt werden sollen Alter, Familienstand bzw. Partnerschaft, Beruf des Partners, Haushaltsführung, Kinderzahl und -alter.

Es folgt eine Reihe von Fragen zum beruflichen Werdegang vom Schulabschluss bis zum Einstieg in die (bzw. bis zur Gründung der) gegenwärtige(n) Unternehmung. Hier geht es uns um eine möglichst detaillierte Rekonstruktion der für die Befragten wichtigsten Tätigkeits- und Lernverläufe sowie Qualifizierungsprozesse. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Beschreibung von (selbst- bzw. fremdinitiierten) beruflichen Wechseln und Übergängen; nach der Deskription soll der Berufsverlauf subjektiv interpretiert und bewertet werden. Wir bitten unsere Interviewpartner um eine Einschätzung der Kontinuität bzw. Diskontiniuität, des Auf- oder Abstiegs bzw. der Stagnation in ihrem Berufsverlauf.

Der erste Teil des Leitfadens beinhaltet weiterhin einen Abschnitt zur Erhebung von subjektiven Kontrollvorstellungen, in dem nach den bestimmenden Einflüssen für den Berufsverlauf in seiner Gesamtheit gefragt wird. Hier geht es darum, in welchem Maße sich Befragte rückblickend selbst als Subjekt und/oder Objekt ihres beruflichen Handels begreifen.

Die Interviewpartner werden gebeten, anhand einer Kartenauswahl die wichtigsten Einflussfaktoren („eigene"; „äußere"; „unvorhersehbare" Einflüsse sowie „alle Einflüsse zusammen") für ihren bisherigen beruflichen Werdegang nach Wichtigkeit zu ordnen und (ggf. anhand von Beispielen) genauer zu erläutern. Dieses von Hoff (vgl. Hoff & Hohner, 1992) entwickelte Kartenverfahren hat sich bereits in früheren Untersuchungen zum Kontrollbewusstsein bewährt (vgl. Hoff, Lempert & Lappe, 1991; Hoff & Walter, 1996).

4.2.2 Unternehmen und aktuelle berufliche Tätigkeit

Der zweite Abschnitt des Leitfadens ist den organisationalen Fragestellungen gewidmet. Er beginnt mit der Frage nach wichtigsten Stationen der Unternehmensentwicklung seit der Gründung sowie nach dem persönlichen Werdegang im Unternehmen. Abhängig von der Ausführlichkeit der Antworten werden daraufhin konkretere Nachfragen z.B. zum Gründungsteam, zur Finanzierung, zur Entwicklung der Mitarbeiterzahl sowie zu Erfahrungen im Umgang mit Unternehmenskrisen gestellt.

Nach diesen eher allgemeinen Angaben zum Unternehmen geht es anschließend um die aktuelle berufliche Tätigkeit der Befragten. Am Beispiel eines „typischen" Arbeitstages (gegebenenfalls entlang einzelner Projektphasen) lassen wir uns die verschiedenen Haupt- und Nebentätigkeiten unserer Interviewpartner genau beschreiben. Diese Informationen sollen u.a. Aufschluss darüber geben, mit welchen Arbeits- und Kompetenzanforderungen die Befragten konfrontiert werden. Es folgt ein Komplex zu Arbeitszeiten (durchschnittliche Dauer eines Arbeitstages, Wochenendarbeit, konstante oder wechselnde Arbeitszeiten, Urlaubstage), der auf die nähere Bestimmung der individuellen Arbeitsbelastung und -zentrierung zielt. Im Anschluss daran wird auf verschiedene Aspekte der Arbeitsorganisation eingegangen wird. Hier wird nach Formen der Projektarbeit gefragt, nach den funktionalen Abstimmungsprozessen im Team sowie nach der Art und Weise der Kontrolle der Tätigkeit. Dabei soll beleuchtet werden, ob und in welchem Maße bereits Tendenzen zur „fremdorganisierten Selbstorganisation" (Voß & Pongratz 1998) oder „kontrollierten Autonomie" (Vieth 1995) festzustellen sind. Neben den Aspekten der Arbeitsorganisation werden unter dieser Perspektive auch Fragen zu den Aufgaben sowie dem Verständnis der Mitarbeiterführung gestellt. Je nachdem wer befragt wird, handelt es sich dabei um selbst ausgeübte Führung und/oder um erlebte Führung. An die Leitfadensequenz zu Führung schließt sich ein Fragenkomplex zur Zusammenarbeit mit Kollegen und Vorgesetzten und zur Unternehmenskultur an. Dabei wollen wir unter anderem dem Mythos der „großen Familie" nachgehen, mit dem die IT-Startups in ihrer Boomphase immer wieder Schlagzeilen machten. Daneben wird auch nach unternehmensinternen Konkurrenzsituationen und deren Bewältigung gefragt.

4.2.3 Berufliche Motive und Kompetenzen

In diesem Teilbereich des Leitfadens werden die persönlichen Motive der Befragten für den Einstieg in das (bzw. für die Gründung des) gegenwärtige(n) Unternehmen(s) sowie ihre damit verbundenen Hoffnungen und Befürchtungen thematisiert. Weiter fragen wir zunächst ganz allgemein danach, was den Befragten mit Blick auf ihre aktuelle Tätigkeit besonders wichtig ist, welche positiven Aspekte sie aus der Arbeit „ziehen“ können und welche Aufgaben und Tätigkeiten ihnen besonderen Spaß machen. Ein eigener Abschnitt widmet sich der Identifikation bzw. dem Commitment (Moser 1996) der Befragten gegenüber dem Unternehmen, dem Produkt bzw. der angebotenen Dienstleistung sowie gegenüber der eigenen Tätigkeit.

Im darauf folgenden Leitfadenabschnitt wird ausführlicher auf den Bereich beruflicher Kompetenzen eingegangen. Dabei interessiert es uns zunächst ganz allgemein, welche beruflichen Kompetenzen die Befragten als besonders relevant erachten. Vor allem interessiert uns, welche subjektiven Konzepte und Vorstellungen von beruflichen Kompetenzen in diesem Zusammenhang zum Tragen kommen. Konkreter gefragt wird danach, welche beruflichen Kompetenzen die Befragten für erforderlich halten, um ihre täglichen Arbeitsaufgaben möglichst optimal bewältigen zu können und darüber hinaus, ob es spezifische Kompetenzen, Fähigkeiten oder Eigenschaften gibt, die generell für die Arbeit im IT-Bereich bzw. für das Arbeitshandeln in kleinen IT-Unternehmen von Bedeutung sind. Am Beispiel einer Kartenauswahl, innerhalb derer verschiedene Kompetenzbereiche festgehalten sind (z.B. „Kompetenzen im organisatorisch-planerischen Bereich“; „Kompetenzen im emotionalen Bereich“ etc.) bitten wir die Befragten, die von ihnen genannten Kompetenzen gegebenenfalls noch einmal zu konkretisieren bzw. zu ergänzen.[32] Der darauf folgende Leitfadensequenz beinhaltet Fragen zum Stellenwert von Lernen und Weiterbildung, zu wichtigen Lernstationen sowie zu den seitens der Befragten favorisierten Lernformen. Die Fragen zur Lern- und Weiterbildungssituation wurden etwas verspätet in den Leitfaden mitaufgenommen, als sich nach den ersten Interviews herausstellte, dass es sich hier um ein äußert bedeutsames Thema für unserer Untersuchungspartner handelt (besonders im Kontext der zuvor ausführlich thematisierten beruflichen Motive und Kompetenzen).

Im letzten Abschnitt des dritten Themenbereichs erkundigen wir uns nach Belastungen, Problemen und Konflikten bei der Arbeit sowie nach möglichen Bewältigungsstrategien. Diese oft als sehr persönlich erlebten Fragen haben wir gezielt auf einen späteren Abschnitt des Interviews verlegt, in der Hoffnung, dass zu diesem Zeitpunkt bereits eine vertraute

[32] Diese Kartenwahl wurde allerdings nicht systematisch bei allen Interviews eingesetzt, sondern diente v.a. der Konkretisierung und der Hilfestellung bei jenen Personen, die spontan nur wenig auf die Frage nach wichtigen Kompetenzen zu berichten wussten.

Interviewatmosphäre entstanden ist, die den Einstieg in diese Sequenz erleichtert (ggf. durch Rückbezüge auf bereits genannte Beanspruchungen/Belastungen). Hier interessiert uns vor allem, ob und in welchem Maße die in der gegenwärtigen theoretischen Diskussion konstatierten Probleme wie z.B. hoher Zeit- und Leistungsdruck, widersprüchliche Arbeitsanforderungen, etc. von den Befragten tatsächlich als belastend empfunden und auf die offene Frage nach Belastungen/Beanspruchungen thematisiert werden. Sofern diese nicht bereits auf die offene nach Belastungen angesprochen wurden, stellen die Interviewern anschließend weitere typische Konfliktfelder vor (s.u.), mit der Frage, ob diese auch aus Sicht der Untersuchungspartner als konfliktbehaftet bzw. beanspruchend erlebt werden (z.B. extreme Arbeitszeiten, Probleme im Informationsfluss, Gefahr der Selbstausbeutung Nicht-Planbarkeit der Tätigkeit Solidarität vs. Konkurrenz im Unternehmen u.a.m.). Bei der Nennung dieser Belastungsfelder haben wir gezielt die Chiffre „Selbstausbeutung“ (Voß & Pongratz 1998) ohne weitere Erläuterungen eingereiht, um zu untersuchen, inwieweit „Selbstausbeutung“ als Bezeichnung geläufig bzw. aufgrund der persönlichen Arbeitssituation spontan verständlich ist. Wichtig erscheint uns in diesem Zusammenhang v.a. die Frage, welche Möglichkeiten, Ressourcen bzw. Kompetenzen die Mitarbeiter nutzen, um mit den genannten Belastungen umzugehen.

4.2.4 Privatleben und Verhältnis der Lebenssphären

Dieser Themenbereich wird zunächst damit eingeleitet, dass die Fragen zum beruflichen Handeln bzw. zu Arbeit im engeren Sinne abgeschlossen sind und uns im Folgenden v.a. das Verhältnis von Berufs- und Privatleben interessiert. Zu diesem Zweck erkundigen wir zunächst näher nach der individuellen Organisation der Freizeit bzw. des Privatlebens. Der Leitfadenabschnitt beginnt mit einer Frage nach der generellen Bedeutung von Freizeit bzw. Privatleben. Anschließend lassen wir uns genauer über dessen konkrete Ausgestaltung (in Form von Familienleben, Hobbies, persönlichen Projekten usw.) informieren. Dabei fragen wir unter anderem direkt nach Situationen, in denen es den Befragten möglicherweise schwer fällt, Arbeit von Freizeit bzw. Berufs- von Privatleben zu unterscheiden. Anschließend bitten wir unsere Interviewpartner, erneut mit Hilfe vorgelegter Kärtchen, jene verschiedenen Einflüsse des Berufes auf das Privatleben (und umgekehrt) auszuwählen und zu erläutern, die das für sie charakteristische Verhältnis der beiden Lebenssphären gegenwärtig am besten kennzeichnen. Auf den vorgelegten Karten (s. Interviewleitfaden im Anhangband) sind die verschiedenen Relationen (Neutralität, bewusste Segmentation, Kompensation, Interaktion, Entgrenzung) symbolisch veranschaulicht (vgl. dazu Grote et al., 1999).

Wenn mehrere Karten ausgewählt werden, sollen diese vom Befragten nach ihrer Wichtigkeit geordnet und kommentiert werden. Auch dieses Kartenverfahren zur Relation der Lebenssphären hat sich bereits in mehreren Untersuchungen, u.a. im Rahmen des bereits mehrfach erwähnten DFG-Projekts „PROFIL“, empirisch bewährt (generell zur Arbeit-Freizeit-Forschung vgl. Hoff, 1992). Abschließend thematisieren wir – sofern dies bislang vom Befragten nicht selbst angesprochen wurde – noch einmal explizit mögliche Schwierigkeiten bei der Integration beider Lebenssphären mit der Frage, ob und inwieweit es unserem Interviewpartner gelingt, Arbeit und Freizeit „unter einen Hut“ zu bringen.

Der Leitfadenabschnitt schließt mit der Frage nach einem persönlichen „Erfolgsrezept“ bzw. nach einer persönlichen Handlungsmaxime. Diese Frage bezog sich ursprünglich im engeren Sinne auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, wurde aber von den meisten Befragten als generelle Frage nach einer übergreifenden „Lebenseinstellung“ verstanden. Da wir mit dieser Frage besonders aufschlussreiche Aussagen generieren konnten, beließen wir es bei den später geführten Interviews bei dieser allgemein gehaltenen Formulierung.

4.2.5 Zukunftsvorstellungen

Der letzte Abschnitt des Interviewleitfadens widmet sich den Zukunftsvorstellungen von Befragten und damit im engeren Sinne der Frage nach zukünftigen persönlichen Zielen (vgl. Kapitel 2.3). Dabei fragen wir zunächst getrennt für beide Lebensstränge jeweils nach kurz-, mittel- und langfristigen Zielen und Projekten sowie nach den damit verbundenen Hoffnungen und Befürchtungen. Weiter interessiert uns, ob inwieweit die Befragten mit Blick auf die zukünftige Entwicklung mit gravierenden Problemen, Konflikten oder Hindernissen bei der Realisierung ihrer Ziele und Projekte rechnen. Ferner interessiert uns, ob und inwieweit gerade die jüngeren und (vermutlich) besonders arbeitsorientierten Beschäftigten eine Veränderung ihrer Lebensgestaltung zugunsten des Privatlebens wünschen bzw. erwarten und welche Strategien der Integration beider Lebenssphären sie zukünftig anstreben. Mit diesen Fragen endet das Interview[33].

[33] Zumindest endete hier in der Regel der „formelle“ Teil des Gesprächs. Einmal durch das Interviews „warm“ geworden, erzählten viele Gründer und Mitarbeiter noch ausführlicher zu verschiedenen Aspekten rund um das Thema Startup und New Economy oder berichteten von ganz persönlichen Dingen. Sofern diese informellen Gespräche nach dem eigentlichen Interview für die Fragestellung des Projekts von Belang waren (was in der Regel der Fall war), wurden die wesentlichen Punkte in dem zu jedem Interview angefertigten Kurzprotokoll festgehalten (s. Anhangband).

4.3 AUSWERTUNGSVERFAHREN

4.3.1 Aufbereitung und Dokumentation

Sämtliche Interviews wurden in voller Länge auf Audiokassetten aufgezeichnet. Vor Beginn der Befragung wurde den Untersuchungspartnern Anonymität und ein verantwortungsvoller Umgang mit den erhobenen Daten zugesichert. Die Aufzeichnung des Gesprächs wurde von allen Teilnehmern bewilligt. Im Anschluss an die Befragung wurden die Kassetten nach einem einheitlichen Kodierungsverfahren gekennzeichnet und archiviert. Dabei wurden die Interviews in der Reihenfolge ihrer Erhebung von 1-x durchnumeriert und zwischen weiblichen und männlichen Befragten mit den Abkürzungen „w“ (für weiblich) und „m“ (für männlich) unterschieden, so dass sich für jedes Interview insgesamt ein vierziffriger Code ergab, z.B. „K43m“ (wobei der erste Buchstabe „K“ für die Abkürzung des Projektstitels „KOMPETENT“ steht).

Um die Anonymität der Befragten zu gewährleisten, wurden bei der Transkription alle Eigennamen durch Buchstaben ersetzt. Diese wurden wie folgt verwendet:

Für Länder / Staaten / Kontinente:	**L**	
Für Städte/ Orte / Bezirk:	**O**	
Für Unternehmen, Einrichtungen, Organisationen:	**U**	(und ggf. allgemeine Kennzeichnung, z.B. die U3-Universität)
Für Personen (Kollegen, Freunde etc.):	beliebige Initialen (z.B. Herr M., Frau S.)	

Die Buchstaben werden abhängig von der Reihenfolge und Anzahl der unterschiedlichen Namensnennungen von 1-x durchnumeriert, mit Ausnahme der Kodierung U1, die für den Namen des Kooperationsunternehmens vorgesehen ist. Die Äußerungen der Interviewer werden mit „I1“ und „I2“, die des Befragten mit „B“ gekennzeichnet und chronologisch von 1-x durchnumeriert.

Nonverbale Gesten und Mimiken der Befragten wurden, sofern sie für das Verständnis der Aussage unverzichtbar sind, bereits während der Erhebung vom Interviewer verbal ausgedrückt und sind somit auf dem Band dokumentiert. Diese Verbalisierung ist v.a. für die Interpretation der im Interview an mehreren Stellen verwendeten Kartenlegeverfahren (z.B. zur Relation der Lebenssphären) von großer Bedeutung. Häufig zeigen die Befragten während dieses Interviewabschnitts nur auf die Karten ohne den jeweiligen Karteninhalt zu nennen (bei Kontrollvorstellungen z.B. den entsprechenden Einflussfaktor), oder sie springen mit dem Finger von Karte zu Karte, um mögliche Zusammenhänge darzustellen. Weiterhin ist im Kontext der Kartenlegeverfahren darauf zu achten, dass die vom Befragten gewählte Rangreihenfolge der Karten vom Interviewer noch einmal vollständig für die Bandaufzeichnung

vorgelesen wird. Die weitere Verschriftung der Interviews erfolgte nach projektinternen, verbindlichen Regelungen, die hier nicht weiter ausgeführt werden sollen. Eine Übersicht der Transkriptionsregeln befindet sich im Anhang dieser Arbeit (siehe dort Kap. IV).

Zur Aufbereitung der Interviews gehört ferner, dass unmittelbar nach der Befragung ein Gedächtnisprotokoll von einem der Interviewer angefertigt wurde, in dem nach einem zuvor festgelegten Format die wichtigsten Inhalte des Gesprächs und weitere Angaben zur Interviewsituation (z.B. zur Interviewatmosphäre, zum Gesprächsverlauf, Eindrücke zum Untersuchungspartner etc.) festgehalten werden. Im Prozess der argumentativen Validierung können diese Aufzeichnungen zur Klärung diskrepanter Einstufungen ausgesprochen hilfreich sein. Ein Beispiel für ein Kurzprotokoll befindet sich ebenfalls im Anhangband dieser Arbeit (siehe dort Kapitel VI).

4.3.2 Präzisierung des weiteren Auswertungsvorgehens

Bei der Auswertung der Interviews wurden auf der Basis von Kurzprotokollen und Gesprächseindrücken der Interviewer zunächst möglichst kontrastierende Fälle sowohl mit Blick auf die individuelle Arbeits- und Lebensgestaltung als auch hinsichtlich der organisationalen Rahmenbedingungen nach dem Prinzip des „theoretical sampling“ (Strauss & Corbin, 1996) ausgewählt und qualitativ analysiert. Nach der gründlichen Lektüre der jeweiligen Interviewtranskripte durch alle Projektmitglieder wurden die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den ausgewählten Fällen mit Blick auf die uns interessierenden Fragestellungen zunächst grob skizziert und im gemeinsamen Plenum diskutiert.

In einem ebenfalls von allen Projektmitgliedern durchgeführten aufwendigen zweiten Schritt wurden die einzelnen Merkmalsbereiche und Kategorien, die bereits a priori im Leitfaden vorgegeben waren, auf ihre Angemessenheit zur Beschreibung der ausgesuchten Fälle untersucht, z.T. stärker ausdifferenziert und gegebenenfalls modifiziert. Weitere Auswertungskategorien ergaben sich teils aus logischen Überlegungen, teils aus empirischen Eindrücken. Jene Kategorien und Vergleichsdimensionen, auf die wir erst durch das empirische Material aufmerksam wurden und die bei der eigentlichen Erhebung nicht explizit operationalisiert worden waren, wurden gewissermaßen neu an die Interviewtranskripte „herangetragen“ und in der wiederholten Auseinandersetzung mit dem empirischen Material sowie in darauf bezogenen theoretischen Diskussionen präzisiert. Ein solcher Prozess kann besonders gut am Beispiel der Entwicklung verschiedener Dimensionen zur „Handlungsreflexivität“ nachvollzogen werden und ist im Ergebnisteil dieser Arbeit dokumentiert (vgl. Kap. 5.4.4). Weiter wurden, insbesondere mit Blick auf die Merkmale der individuellen Lebensgestaltung, bereits vorliegende Operationalisierungen aus dem Projekt „PROFIL“ übernommen (Hoff et al., 2002).

Die eben dargestellten beiden Auswertungsschritte führten zu einer ersten Version des Auswertungsmanuals, dessen Aufbau weitgehend der Reihenfolge der Themenbereiche im Leitfaden folgte. In einem dritten Schritt wurden weitere acht (i.S. des „theoretical sampling" wiederum möglichst kontrastierende) Fälle anhand dieser ersten Version des Manuals durch vier Projektmitarbeiter unabhängig voneinander ausgewertet, und die entwickelten Merkmalskategorien und -dimensionen einer genaueren Prüfung unterzogen. Im anschließenden Prozess der argumentativen Validierung wurde jedes Interview noch einmal intensiv mit Blick auf jede einzelne Auswertungskategorie diskutiert; und wenn sich strittige Fragen oder die Notwendigkeit einer Revision, Erweiterung bzw. Ausdifferenzierung der vorliegenden Kategorien oder einer Ausarbeitung ganz neuer Kategorien ergaben, wurde dies wiederum im regelmäßig tagenden Plenum der gesamten Projektgruppe diskutiert. Nachdem wir auf diese Weise die ersten zehn Interviews ausgewertet und das Manual fortlaufend optimiert hatten, galt es wiederum, die bereits ausgewerteten Fälle zu überarbeiten, um sie mit der aktuellen Version des Auswertungsmanuals (vgl. Kapitel V des Anhangbandes) in Einklang zu bringen.[34] Im Anschluss daran wurden die verbleibenden 75 Interviews nach dem selben aufwendigen Prozedere ausgewertet; d.h. mindestens drei, gelegentlich auch vier AuswerterInnen haben das Gesamtinterview auf jeweils spezifische Fragestellungen hin analysiert. Jeder ausgewertete Fall wurde weiterhin im Rahmen eines gemeinsamen Auswertungstreffens kommunikativ validiert. Ein Beispiel für die umfassenden Einzelfallauswertungen ist ebenfalls dem Anhangband dieser Arbeit zu entnehmen (siehe dort Kapitel VI). Da alle Einzelauswertungen zusammengenommen weit über 2000 Seiten umfassen, sind sie dieser Arbeit in elektronischer Form als CD-ROM beigefügt (vgl. Kap. X des Anhangbandes). Auf dieser CD befinden sich auch die Interviewtranskripte (ca. 4000 Schriftseiten). Eine Zusammenfassung der Einzelfallauswertungen zu den in dieser Arbeit intensiv behandelten Merkmalsbereichen (u.a. zu subjektiven Kontrollvorstellungen, beruflichen Motive/Strebungen sowie der beruflichen Kompetenzen) kann im Anhangband unter Kapitel VII-IX eingesehen werden. Das hier vorgestellte Vorgehen im Rahmen der Einzelfallauswertungen ging mehr oder wenig fließend in den letzten Auswertungsschritt der empirischen Typenbildung sensu Kelle und Kluge (1999) über, der im Folgenden näher erläutert wird:

Das Verfahren der Typenbildung zielt ganz allgemein auf die vergleichende Kontrastierung von Einzelfällen, um einen Überblick zu Gemeinsamkeiten und Unterschieden im Datenmaterial zu erhalten, so dass ähnliche Fälle zu Gruppen zusammengefasst und von abweichenden getrennt werden können. Dabei erfolgt die Gruppierung der Einzelfälle entlang einer oder mehrerer Kategorien, so dass zum einen die Elemente innerhalb einer Gruppe sich möglichst

[34] Im Fortgang der Auswertung kam es noch zu weiteren Präzisierungen, die nicht in dem im Anhangband abgedruckten Manual enthalten sind. Bei der Ergebnisdarstellung werden jedoch an gegebener Stelle die Modifikationen dargestellt und erklärt.

ähnlich sind („interne Homogenität“) und zum anderen die gebildeten Gruppen sich möglichst stark voneinander unterscheiden („externe Heterogenität“). Mit dem Begriff *Typus* werden schließlich die gebildeten Gruppen bezeichnet und anhand der je spezifischen Konstellation ihrer Eigenschaften beschrieben und charakterisiert. Kluge weist darauf hin, dass in den „wenigen allgemeinen Ansätzen zur Typenbildung, die in der Literatur vorgestellt werden (Haupert, 1991; Jüttemann, 1981, 1989; Mayring, 1990, 1993 [zitiert nach Kluge, 2000]), nicht nur sehr unterschiedliche Auswertungsschritte durchgeführt, sondern auch entweder verschiedene Typenbegriffe verwendet werden (z.B. Idealtypen, empirische Typen, Strukturtypen Prototypen, etc.) oder der Typusbegriff gar nicht explizit definiert wird“ (Kluge, 2000, Absatz [1]).

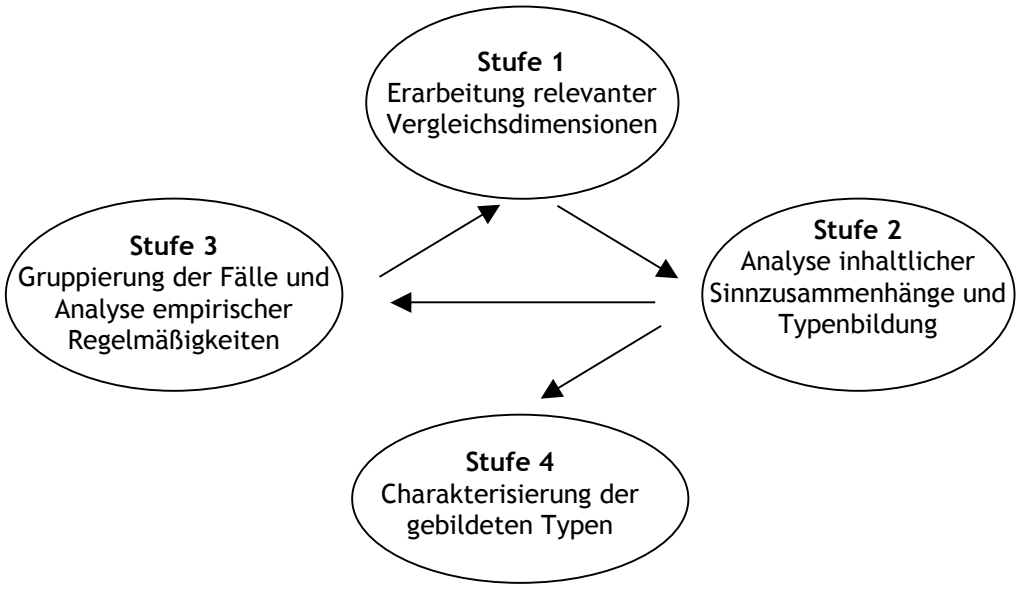

ABBILDUNG 16: STUFENMODELL DER EMPIRSICHEN TYPENBILDUNG NACH KELLE UND KLUGE (1999)

Zum genaueren Vorgehen im Prozess der Typenbildung, empfehlen Kelle und Kluge (1999) ein vierstufiges Auswertungsverfahren (vgl. Abb. 16), das uns als Orientierung diente und gemäß den Anforderungen unserer Untersuchung spezifiziert wurde. Solche Spezifizierungen mit Blick auf die einzelnen Merkmalsbereiche (z.B. die Beschreibungen spezifischer Vergleichsdimensionen zur Lebensgestaltung, zu beruflichen Strebungen/Motiven etc.) werden im Rahmen der Ergebnisdarstellungen genauer erläutert (vgl. Kapitel 5).

Stufe 1: Erarbeitung relevanter Vergleichsdimensionen

Nachdem die Einzelfallauswertungen vorlagen, wurden die zentralen Kategorien und Dimensionen bestimmt, zu denen die Fälle nach Ähnlichkeiten und Unterschieden gruppiert werden sollten. Dies geschah im Rahmen der ursprünglichen sowie im Laufe

der Untersuchung präzisierten theoretischen Überlegungen und war bereits im starken Maße durch den Leitfaden und vor allem durch das Verfahren der Einzelfallauswertung vorstrukturiert.

Stufe 2: Gruppierung der Fälle und Analyse empirischer Regelmäßigkeiten

Die Einzelfälle wurden anhand der definierten Vergleichsdimensionen und ihrer Ausprägung gruppiert und die ermittelten Gruppen hinsichtlich ihrer empirischen Regelmäßigkeit, d.h. bezüglich ihrer internen Homogenität und externen Heterogenität untersucht.

Stufe 3: Analyse inhaltlicher Sinnzusammenhänge und Typenbildung

Kelle und Kluge schlagen in einem 3. Schritt die Analyse inhaltlicher Sinnzusammenhänge zwischen den Kategorien bzw. Merkmalen und Typenbildungen vor. Dies erfolgt jedoch in unserer Untersuchung weniger als ein gesonderter Analyseschritt, sondern eher als ein kontinuierlicher Prozess, der bereits bei den Einzelfallauswertungen begann und schließlich in den Prozess der Typenbildung mündete (und somit von den anderen Auswertungsschritten kaum sinnvoll abzugrenzen war).

Stufe 4: Charakterisierung der gebildeten Typen

Abschließend wurden die gebildeten Typen anhand der relevanten Vergleichsdimensionen und Merkmalskombinationen sowie der inhaltlichen Sinnzusammenhänge beschrieben. Hierzu wählten wir die Darstellung entlang von Prototypen. Damit ist die Auswahl realer Fälle gemeint, die den Charakteristika des jeweiligen Idealtypus (im Sinne von Max Weber) am ehesten nahe kommen. Zu beachten ist dabei, dass der prototypische Fall nicht der Idealtypus ist, sondern ihm lediglich *entspricht*. Merkmale des Prototypus, die nicht zum Idealtypus gehören, wurden deshalb gesondert gekennzeichnet.

Die von Kelle und Kluge verwandte Bezeichnung des Verfahrens der Typenbildung als „Stufenmodell“ ist insofern etwas irreführend, da das Vorgehen – wie die Autoren selbst anmerken – nicht einem streng chronologischem Ablaufschema entspricht, sondern eher als hermeneutisch-zirkulärer Prozess zu verstehen ist.

„Bei diesem Modell handelt es sich allerdings nicht um ein starres und lineares Auswertungsschema. Die einzelnen Stufen bauen zwar logisch aufeinander auf – so können die Fälle erst den einzelnen Merkmalskombinationen zugeordnet werden, wenn der Merkmalsraum durch die vorherige Erarbeitung der Vergleichsdimensionen bestimmt worden ist –, sie können jedoch mehrfach durchlaufen werden. So wird man vor allem bei der Analyse der inhaltlichen Sinnzusammenhänge (Stufe 3) auf weitere relevante

Merkmale (Stufe 1) stoßen, die zu einer Erweiterung des Merkmalsraums und damit zu einer neuen Gruppierung der Fälle führen (Stufe 2), die wiederum einer inhaltlichen Analyse (Stufe 3) unterzogen werden muß“ (Kelle & Kluge 1999, S.82f.).

Nach diesem Auswertungsverfahren wurden empirische Typen für die Merkmale der individuellen Lebensgestaltung sowie mit Blick auf die beruflichen Strebungen und Motive der Befragten gebildet, die im nachfolgenden Ergebniskapitel ausführlich vorgestellt werden.

Abschließende Bemerkungen zur Quantifizierung und Repräsentativität der Daten

Angesichts der Fülle des Materials aus 85 intensiv ausgewerteten Einzelinterviews erleichtern einfache quantitative Übersichten (v.a. einfache deskriptive Häufigkeitsabbildungen) die Ergebnisdarstellung erheblich. Zu diesem Zweck wurden die qualitativen Daten aus der inhaltsanalytischen Auswertung für einige spezifische Merkmale der Lebensgestaltung und der Person quantifiziert (z.B. für die subjektive Bedeutung beruflicher Motive). Hierfür wurden entsprechende Skalen festgelegt und die einzelnen Skalenniveaus definiert. Entlang dieser Skalen nahm dann jeder Auswertende Einstufungen der Einzelfälle vor, die anschließend in der gemeinsamen Diskussionen mit allen Auswertern argumentativ in der gleichen Weise validiert wurden wie die Ergebnisse der inhaltsanalytischen Auswertung und die vorgenommenen Einschätzungen im Prozess der empirischen Typenbildung. Eine nähere Erläuterung der Skalenformate und Vergleichsdimensionen findet sich an gegebener Stelle im Rahmen der Ergebnisdarstellung.

Vor dem Hintergrund des in diesem Kapitel skizzierten methodischen Vorgehens kann abschließend Folgendes festgehalten werden: Bei unserer Untersuchung handelt es sich primär um eine qualitative Studie, die auf umfangreichen Inhaltsanalysen und Einzelfalldarstellungen beruht. Damit lässt sich sehr detailliert und anschaulich beantworten, wie z.B. spezifische Formen der Lebensgestaltung oder bestimmte individuelle Charakteristika im Einzelnen beschaffen sind, wie sie subjektiv bewertet werden und weiter (im Längsschnitt): wie und warum solche Formen entstehen und warum sie sich verändern. Mit insgesamt 85 Personen ist unser Sample bereits so groß, dass es erste quantitative Trendaussagen erlaubt, z.B. wie häufig bestimmte Lebensgestaltungsformen, bestimmte Konfigurationen beruflicher Motive und Strebungen oder spezifische Kompetenzprofile vorkommen. Es ist allerdings nicht so groß, dass solche Aussagen ein sicheres Bild der Grundgesamtheit junger Gründer und Mitarbeiter in IT-Startups liefern. Diese Grundgesamtheit wiederum erscheint angesichts der extremen Dynamik des IT-Marktes (insbesondere jenem für klein- und mittelständige IT-Unternehmen) ohnehin kaum bestimmbar. Im Sinne einer Hypothesenbildung für künftige

Studien mit größeren, repräsentativen Stichproben halten wir die im nachfolgenden Ergebniskapitel abgebildeten Häufigkeitsangaben für sinnvoll.